

La flexibilidad laboral y sus consecuencias

Noemí Rial*

Resumen

La flexibilización laboral se instaló como un tema de debate entre los años 1974 y 1976 como respuesta a la caída del empleo, en los países desarrollados, producto del incremento desmesurado del precio del petróleo. Aunque no podía identificarse la legislación laboral como la causa de la crisis, se la vinculó con la falta de competitividad internacional de las empresas y su falta de adecuación a la incorporación tecnológica, especialmente la tecnología de la información. El presente artículo aborda esta problemática en tres secciones. En la primera se analiza el concepto de flexibilidad en la legislación laboral y la manera en que esta última se ha implementado en los países europeos. En la segunda se presentan algunas corrientes económicas que ponen en duda que la flexibilidad sea el camino a la empleabilidad y advierten que la macroeconomía no debe descuidar el empleo, el crecimiento y el nivel de vida por encima de las tasas de interés, la inflación y los tipos de cambio. En la tercera se relata cómo en la década de 1990 en Argentina

* Argentina; abogada (Facultad de Derecho, UBA), profesora adjunta regular titular de comisión de la materia Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho, UBA. Profesora de posgrado en la Universidad Católica Argentina, autora de libros como *Normativa Procesal, en el Derecho del Trabajo*; *Nueva legislación de Convenciones Colectivas*; *Regulación del Trabajo de la mujer en América Latina*; *Estado Argentino. Transformación de las Relaciones laborales*, entre otros, y artículos en la especialidad. Realizó estudios de posgrado en la Universidad de Boloña (1989) y fue presidenta de la Comisión de Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en tres conferencias. Fue secretaria de Trabajo de la República Argentina entre 2002 y 2015; noemí.rial@estudionryasoc.com.ar.

se aplicó esta política de desregulación de la legislación laboral y el resultado no fue mayor empleo sino una brecha profunda en la distribución del ingreso. Y en las conclusiones se responde el interrogante que estructura este artículo: ¿la flexibilidad laboral es el remedio a la caída del empleo o la fuente de mayor desigualdad social?

Palabras clave: empleo; modalidades contractuales, negociación colectiva, desigualdad.

Labor Flexibility and its Consequences

Abstract

Labor market flexibility became a subject of debate between 1974 and 1976, as a response to the fall of employment in developed countries triggered by a soaring rise of oil prices. Although the labor legislation could not be pinpointed as the cause of the crisis, it was related to the firm's loss of international competitiveness and their difficulties in incorporating technologies (information technology in particular). The aim of this article is to address this issue. The first section analyzes the concept of flexibilization in labor laws and the way it has been implemented in European countries. The second introduces some economic schools of thought that have called into question the claim that flexibilization is the road to employability, warning macro-economic experts of the dangers of neglecting employment, growth and living standards and prioritizing interest rates, inflation and exchange rates. The third section describes the implementation of labor market deregulation policies in Argentina during the 1990s, and seeks to show how it did not lead to job growth but rather widened the gap in the distribution of income. The conclusion answers the question that organizes and motivates this article: Is labor flexibilization the solution to falling employment or is it the source of greater social inequalities?

Keywords: Employment, Contract Modalities, Collective Negotiation, Inequality.

I. ¿La flexibilización laboral es una herramienta útil para generar empleo?

La flexibilización laboral se constituyó como un tema de debate público entre los años 1974 y 1976 cuando estalló la crisis económica producto del aumento exorbitante del petróleo. Si bien nadie discutía las causas de la crisis, sí se comenzó a analizar el impacto que las cuestiones laborales tenían sobre el empleo, en especial con el alarmante incremento de tasas de desempleo en toda Europa. Las opiniones estaban divididas y un sector importante de la doctrina y de la política entendía que las empresas estaban en situación de desigualdad para competir en el mercado internacional, por lo que Tiziano Treu¹ llamó “la euroesclerosis”, debido a la rigidez de la legislación laboral vigente.

Otros autores entendían que no podía atribuirse la crisis económica a las normas regulatorias, sino que debían analizarse las estructuras organizativas y los métodos de dirección característicos de la época fordista que aún imperaban en la mayoría de las industrias. En este contexto, la flexibilidad laboral se presenta como un camino a transitar para resolver, en primer lugar, el desempleo que afectaba a la mayoría de los países y enfrentar la competitividad sustentada en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la globalización.²

Los autores nos hablan de diferentes tipos de flexibilidad: a) numérica o externa; b) funcional; c) salarial; d) temporal; e) externalización o subcontratación y todo otro tipo de contratación que se caracteriza por vulnerar la seguridad de los trabajadores y precarizar el empleo.

a) La flexibilidad numérica o externa es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades. Esta forma se justificó en algunas legislaciones europeas que contenían la obligación del empleador cuando quería contratar a

1. T. Treu, “Flexibilidad laboral en Europa”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos Mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 133.

2. R. Castells, “Droit du travail, rédéploiement ou refondation”, en *Droit Social* (Paris), Num. 5 (mai), pp. 438-442.

un trabajador de recurrir a las agencias públicas de empleo, donde solicitaba el perfil requerido y la agencia seleccionaba la persona priorizando a aquellos más antiguos en la búsqueda de empleo. Esta situación se presentó como una excusa válida para liberar al empleador en la selección del personal pero también en la facultad de despedir.

De todas formas, es importante destacar que la legislación de la mayoría de los países mantuvo pisos protectorios frente al despido injustificado. En general, la sanción es económica y en escasos supuestos se plantea la reinstalación del trabajador.

Para el caso de los despidos colectivos que han motivado mucha preocupación en los gobiernos por su impacto social, la Directiva 1975/129 de la CE pretendió armonizar las legislaciones de los países al establecer que los empresarios debían consultar a los sindicatos para llegar a un acuerdo con el fin de evitar el despido, o disminuir el número de trabajadores afectados o establecer medidas para disminuir los impactos que podía general la medida.

Los gobiernos han implementado políticas para disminuir el impacto de este tipo de despido, ya sea a través de subsidios a los desocupados o facilitando la recolocación de los trabajadores (en Bélgica, Italia y Francia se implementaron estas políticas).

Es importante destacar que una característica de la década del noventa que no se presentaba en décadas anteriores fue el crecimiento de los contratos de duración determinada. El contrato temporal que solo se utilizaba para reemplazar trabajadores en situaciones predeterminadas ha tenido un desarrollo exponencial y la legislación amplió los supuestos para su utilización, resultando un instrumento de incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes demandantes de su primer empleo. Los empresarios obtenían ventajas impositivas si contrataban a ese personal, además de abonar niveles salariales más bajos.

El mismo fenómeno se vivió con los contratos a tiempo parcial, que si bien se presentaron como una opción para la reinserción de la mujer en el mundo laboral, para compatibilizar el trabajo y las obligaciones familiares, resultaron ser no una opción sino una imposición ante la falta de otras oportunidades.

Todo ello se relaciona con la crisis del contrato por tiempo indeterminado, que tanto en el sector privado como en el sector público fue el paradigma del trabajo digno en el siglo pasado.

Algunos autores vienen anunciando su crisis. Umberto Romagnoli³ ha afirmado:

El contrato de trabajo por cuenta ajena por tiempo indeterminado ha sido el instrumento más idóneo para satisfacer la demanda de continuidad de la renta, es decir, una demanda de seguridad, de una proporción creciente de personas que tenían un oficio pero ya no eran capaces de ejercerlo de manera autónoma. Todo ello por obra de los profundos cambios producidos en la organización de la producción y del trabajo por obra del naciente capitalismo industrial. La evocación de la historia jurídica del contrato de trabajo asalariado por tiempo indefinido puede considerarse concluida.

El crecimiento de estas formas “precarias” de contratación tuvo su limitación legal, ya que la mayoría de los países, con excepción del Reino Unido, establecieron que la negociación colectiva fuera el instrumento de incorporación de estas modalidades, precisando las características del contrato y el número de trabajadores que ingresaban en esa modalidad, de acuerdo con las actividades reguladas.

- b) Funcional: se refiere específicamente a la organización interna de la empresa. Se supone que es la modificación de la distribución del trabajo y de la fragmentación características ambas de la era industrial, para implementar sistemas donde se priorice la movilidad interna del personal. En algunos países la movilidad funcional está limitada por el principio jurídico que las tareas inherentes a un puesto de trabajo no pueden degradarse a un nivel inferior. En ciertos supuestos, a través de la negociación colectiva se aceptó cierta movilidad con el fin de preservar el empleo y adecuarse a las nuevas formas de organización del trabajo pero preservando el nivel profesional del trabajador.
- c) Salarial: este tipo de flexibilidad se ha sustentado en un cambio en la estructura del salario. En la mayoría de los países europeos es la negociación colectiva la herramienta empleada para fijar las remuneraciones. En primer lugar, se redujo la importancia de la indización en la fijación

3. U. Rogmanoli, “Desde el Estado de Bienestar hacia el Estado de Malestar”, en *Revista de Derecho Social*, Nro. 36, octubre/diciembre, 2006.

del salario, y solo una parte se fija vinculado con el costo de vida pero ya no “un ajuste automático” como fue la característica de la fijación de los salarios de décadas anteriores.

Se incorporaron otros ítems como bonificaciones ocasionales, complementos y primas por beneficios, pero conceptos como productividad o capacitación profesional no forman parte del salario.

Este cambio aún no se ha generalizado, ni siquiera en países donde se valora especialmente estos conceptos, como Alemania.

Los autores reconocen que es un proceso muy lento y requiere que las empresas modernicen sus sistemas productivos para poder incorporar la “productividad” vinculada a la incorporación tecnológica y la formación profesional.

- d) Temporal: el tiempo de trabajo ha sido un requerimiento permanente del empresariado. En muchos casos frente a la necesidad de adaptar la jornada a nuevos requerimientos productivos los sindicatos lograron la reducción de la jornada laboral. Algunas leyes, como la Ley Belga de 1987, condicionaban la flexibilidad temporal a la creación de empleo, pero la repercusión sobre el empleo y la productividad resultan difíciles de evaluar. Esta medida no garantiza el cumplimiento de sus objetivos básicos que son la incorporación de más trabajadores y la mejora de las condiciones laborales.
- e) Subcontratación y tercerización: este tipo de flexibilidad se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando los servicios de otras empresas para algunas tareas o subcontratando a autónomos. La doctrina distingue cuatro tipos de formas de empleo no estándar: la flexibilidad contractual (los autónomos); la flexibilidad espacial (el teletrabajo); la temporal (los empleos temporales) y la total (los empleos informales), a las que se pueden agregar las formas de subempleo y trabajo a tiempo parcial.

La primera conclusión a la que podemos arribar es que la repercusión que han tenido las diversas clases de flexibilización en el rendimiento de las empresas y en otros indicadores económicos incluido el empleo sigue todavía pendiente de una valoración realizada con datos comparativos⁴ convincentes.

4. T. Treu, “Flexibilidad laboral en Europa”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L.

Muchos gobernantes han llegado a la conclusión de que la flexibilidad, para que sea aceptada y beneficiosa, debe ir más allá de la mera desregulación. Es el fruto de un complejo conjunto de medidas que abarcan numerosos aspectos de la organización del trabajo como la formación profesional de los trabajadores y la calidad del trabajo, unidas a una participación intensa de los trabajadores en la empresa a nivel colectivo.

II. El trabajo y la economía

Es indudable que la flexibilidad laboral se ha presentado de la mano de la liberalización del mercado de capitales y se ha pretendido establecer una simetría entre ambas.

Stiglitz⁵ ha afirmado:

[...] desde Keynes y la Gran Depresión pocos han creído en la ley de Say, según la cual un aumento de la oferta de mano de obra se traduce automáticamente en un aumento de la demanda. Las teorías mencionadas anteriormente explican que la intervención del Estado puede contribuir a estabilizar la economía al reducir la volatilidad y asentar los niveles de empleo.

Este autor insiste en vincular la crisis del empleo con las políticas recesivas muchas veces impuestas por los organismos multilaterales de crédito, cuyas recetas se sustentan en ajustes estructurales, con la liberalización del comercio y un tipo de interés tan alto que hace imposible que las empresas creen empleo. Estas fórmulas se han implementado en Grecia y Portugal con altos costos sociales y también en América Latina, donde las fórmulas basadas en el ajuste se sustentan en rebajas de salarios, de jubilaciones y pensiones, y en general la pérdida del poder adquisitivo de los sectores menos protegidos de la sociedad.

Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, pp. 133-152.

5. J. E. Stiglitz, "Empleo, Justicia Social y Bienestar de la Sociedad", en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, pp. 503-528.

Las políticas macroeconómicas deben priorizar como objetivos finales el empleo, el crecimiento y el nivel de vida sobre los tipos de interés, las tasas de inflación o los tipos de cambio. Para ello debemos recuperar la política laboral que ha queda subsumida en la política económica.

Stiglitz nos deja una reflexión:

El desarrollo es algo más que acumulación de capital y una asignación de recursos más eficaz, es la transformación de la sociedad. El desarrollo equitativo, perdurable y democrático es consustancial a los derechos fundamentales de los trabajadores, que incluyen la libertad sindical y la negociación colectiva.

La flexibilidad laboral no genera empleo y muchas veces los trabajadores aceptaron rebajar condiciones de trabajo y salariales frente a la promesa del sostenimiento de los puestos de trabajo, que finalmente no se da. La utilización equivocada de una herramienta puede actuar solo para destruir los derechos que los trabajadores consiguieron con las luchas y la negociación a lo largo de los siglos.

III. La flexibilización laboral en la Argentina

Nuestro país no fue ajeno a la corriente flexibilizadora que se instaló en Europa y en América Latina, profundizándose en la década del 90. La Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) fue el primer cuerpo normativo que se ocupó de la flexibilización en el contrato individual de trabajo, incorporando las modalidades contractuales y en los convenios colectivos, al establecer temas a negociar en los acuerdos, todos vinculados con la movilidad funcional, la jornada anualizada, la polivalencia y la capacitación y formación profesional vinculada con dicha movilidad. Otras leyes incorporaron extensos períodos de prueba y facilitaron la contratación por tiempo determinado y por tiempo parcial. Toda la legislación se dictaba invocando la lucha contra el desempleo y presentando estas medidas como el camino adecuado para lograr bajar los índices, por cierto elevados, que afectaban al trabajo.

Por otro lado, desde la legislación fiscal se rebajaron las contribuciones patronales, con el mismo objetivo sin resultado positivo, en ningún caso. A fines de 2001 el empleo superaba los dos dígitos y en algunos conglomerados era aún más elevado.

La ley 25.877/2004 derogó las leyes 25.250, 17.183, el artículo 92 de la ley 24.467 y los artículos 4,5, 7,8, 10, 11 y 13 de la ley 25.013 y el Decreto 105/00. De esta manera se volvieron a establecer los principios fundamentales protectorios tanto a nivel del contrato individual como en la negociación colectiva.

Recientemente, en la República Federativa de Brasil se sancionó una reforma laboral que deroga derechos adquiridos de los trabajadores retro trayendo la legislación a varias décadas atrás. La Organización Internacional del Trabajo observó una parte de dicha legislación que derogaba el sistema de inspección del trabajo encargado de detectar el trabajo esclavo y la trata de personas en el ámbito rural.

Recientemente, en nuestro país el Poder Ejecutivo ingresó al Parlamento un proyecto de ley modificatorio de la Ley de Contrato de Trabajo en institutos fundamentales para los derechos de los trabajadores. El crecimiento económico es una condición necesaria para la generación de empleo, pero quizá no suficiente. Lo que es indiscutible por la experiencia internacional y nuestra propia experiencia como país es que las leyes desregulatorias de los derechos de los trabajadores no son una herramienta genuina para generar empleo ni corregir las inequidades en el mundo del trabajo. Por el contrario, este tipo de legislación solo produce más pobreza y más exclusión.

IV. Conclusión: ¿la flexibilidad laboral mejora la empleabilidad?

La experiencia desarrollada en más de cien países, recogida por la Organización Internacional del Trabajo, así como numerosos artículos sobre la materia, ha demostrado que la flexibilidad laboral en todas sus diferentes formas no ha resultado una herramienta eficaz para mejorar la empleabilidad. En los países desarrollados ha precarizado el empleo formal y en los países en vías de desarrollo ha fomentado, de manera alarmante, la precarización laboral.

Algunas teorías económicas han comenzado a incorporar en sus desarrollos los principios de la justicia social y el empleo en un plano de igualdad con las variables económicas. Es evidente que la solución de problema del empleo merece un debate público sobre la finalidad de la vida en sociedad, de la riqueza y de la justicia social.

Bibliografía

- Castells, Robert, “Droit du travail, rédéploiement ou refondation”, en *Droit Social*, París, Num. 5 (mai), pp. 438-442.
- Rogmanoli, Umberto, “Desde el Estado de Bienestar hacia el Estado de Malestar”, en *Revista de Derecho Social*, Nro. 36, octubre/diciembre, 2006, pp. 11-24.
- Stiglitz, Joseph E., “Empleo, Justicia Social y Bienestar de la Sociedad”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, pp. 503-528.
- Treu, Tiziano, “Flexibilidad laboral en Europa”, en J-P. Servais, P. Bollé, M. Lansky, C. L. Smith (dirs.), *Trabajar por tiempos mejores. Repensar el trabajo en el siglo XXI*, Madrid, Organización Internacional del Trabajo, 2007, pp. 133-152.